

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO - REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
COORDENAÇÃO ADJUNTA DO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

INTERAÇÕES ENTRE REFORMA TRABALHISTA E CERTIFICAÇÃO CEBAS
Uma análise dos impactos da reforma trabalhista e da Lei Complementar
187/2021

Orientando: Daniel Rodrigues Barbosa
Orientadora: Prof.^a Edwiges Conceição Carvalho Corrêa

Goiânia, Goiás
2025

INTERAÇÕES ENTRE REFORMA TRABALHISTA E CERTIFICAÇÃO CEBAS
Uma análise dos impactos da reforma trabalhista e da Lei Complementar
187/2021

NOME DO ALUNO: DANIEL RODRIGUES BARBOSA

ORIENTADOR(A): Prof.^a EDWIGES CONCEIÇÃO CARVALHO CORRÊA

DANIEL RODRIGUES BARBOSA

INTERAÇÕES ENTRE REFORMA TRABALHISTA E CERTIFICAÇÃO CEBAS

Uma análise dos impactos da reforma trabalhista e da Lei Complementar

187/2021

Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Orientadora - Prof.^a Dra. Edwiges Conceição Carvalho Corrêa.

GOIÂNIA

2025

DANIEL RODRIGUES BARBOSA

INTERAÇÕES ENTRE REFORMA TRABALHISTA E CERTIFICAÇÃO CEBAS
Uma análise dos impactos da reforma trabalhista e da Lei Complementar
187/2021

Data da Defesa: ____ de ____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Assinatura: _____ Nota: _____

Orientadora: Profa. Dra. EDWIGES CONCEIÇÃO CARVALHO CORRÊA

Assinatura: _____ Nota: _____

Examinadora Convidado(a): Profa. Ms. CRISTINA BASTOS SCHLEMPER
VENDRUSCOLO

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela realização desse sonho, que complementa meu processo de formação, iniciado pela filosofia por meio da qual ingressei como professor na Universidade em que construí uma trajetória como gestor ao longo de mais de 30 anos, dando muito de mim, mas, sobretudo, adquirindo uma experiência multidisciplinar, agora ressignificada conceitualmente com essa formação.

Agradeço a PUC Goiás por ter me incentivado e me oportunizado concluir esse projeto que se iniciou em 1997 e foi sobrestado pelas tarefas diárias da gestão exigente e desafiadora.

Agradeço aos Professores, à coordenadora do Curso de Direito e à Diretora da Escola de Direito Negócios e Comunicação (EDNC), por terem me acolhido como estudante, nessa fase de minha vida e na condição de colega de trabalho, dispensando a mim toda a atenção e toda a dedicação dispensadas aos estudantes de um modo geral, sem discriminação de qualquer natureza e sem regalias, de modo que pude me comportar como qualquer colega de sala e aprender naturalmente tudo o que foi ensinado.

Enfim, agradeço, à minha família (esposa, filhas e netos) por ter me incentivado e apoiado.

RESUMO

A presente Monografia analisa a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), aprovada num contexto de reação das elites patronais às políticas públicas emancipatórias dos governos anteriores mais voltados ao desenvolvimento de políticas públicas e sociais. Na Reforma, verifica-se uma ampla flexibilização da legislação trabalhista em favor do empregador e em detrimento do trabalhador, especialmente em relação aos instrumentos de lutas coletivas. Na esteira de valores liberais, a Reforma Trabalhista significou a retomada e prevalência de valores individualistas nas relações de trabalho. Essas mudanças, obviamente, foram comemoradas pela classe patronal, inclusive pelo segmento do Terceiro Setor, dentro do qual se encontram as entidades certificadas pelo CEBAS -Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social. Por seu turno, a Lei Complementar 187/2021 simplificou as condições e os procedimentos de certificação, levando o Setor Filantrópico a comemorar o que se chamou de verdadeiras conquistas o novo marco regulatório da certificação. Entretanto, a Lei Complementar 187/2021 manteve as condições do Art. 14 do CTN - Código Tributário Nacional e, também, da Lei 12.101/2009, revogada pela nova Lei Complementar, o que exige cautela e cuidado pelas Entidades Certificadas pelo CEBAS, principalmente, se passarem a adotar os permissos legais de terceirização da Reforma Trabalhista, em especial a **pejotização**.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; CEBAS; Terceirização; *Pejotização*; Conformidade.

SUMÁRIO

	Página
INTRODUÇÃO	8
1. REFORMA TRABALHISTA	13
1.1. Contexto da Reforma Trabalhista de 2017	13
1.2. Motivações sociais e econômicas da Reforma Trabalhista	16
1.3. A Terceirização a partir da Reforma Trabalhista	19
2. SOBRE AS ENTIDADES BENEFICENTES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	22
2.1. Definições e configuração geral	22
2.2. Condições para a obtenção do CEBAS	25
2.3 Critérios Republicanos de Interesse Público para a Certificação	28
3. VULNERABILIDADES EM RELAÇÃO AO CEBAS	33
3.1. Pejotização	33
3.2. Vantagens e desvantagens da Pejotização	35
3.3. Pejotização x CEBAS	48
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

Em 2017, como resultado do processo de retomada do poder da República pelas elites brasileiras conservadoras, personificadas na pessoa do presidente Michel Temer, o Congresso aprovou e o presidente sancionou a chamada Reforma Trabalhista que, não obstante propagado o contrário, significou verdadeiro golpe à consciência coletiva representada pelos sindicatos e, também, por muitas entidades de interesse social, na medida em que “[...] apresenta alterações que, em partes, beneficia mais o empregador do que o empregado, recuando anos de desenvolvimento e história, sobretudo no que se refere aos trabalhadores de baixa renda”, conforme (Lacerda *et al*, 2020, p. 98).

É certo que, historicamente, a elite econômica brasileira nunca saiu do poder, pois, no capitalismo, obviamente, quem comanda o poder é o capital, o mercado, que tem o controle dos meios de produção. Mas em alguns momentos da nossa história, como nos governos Vargas¹, Goulart² e, principalmente, dos petistas no presente século XXI³, ocorreram governos mais democráticos e com viés mais inclusivo e que implementaram ou tentaram implementar políticas públicas de emancipação social. Tais tentativas de melhoria dos níveis sociais da população, mediante redistribuição da renda, sempre gerou, por outro lado, instabilidade e intensa disputa política, como no atual momento.

Contraditoriamente, o Capitalismo criou o trabalho livre, ajustado mediante contrato, e depois criou a necessidade da tutela da relação de emprego, a fim de assegurar equilíbrio nas relações contratuais. Mas de acordo com (Teixeira, 2017, p. 32), o “Direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo

¹ O primeiro governo de Getúlio Vargas, de 1930 a 1945, dividido em três fases: Governo Provisório (1930-1934), Governo Constitucional (1934-1937) e a ditadura do Estado Novo (1937-1945), período em que a CLT foi publicada em 01/05/1943, no contexto da Segunda Guerra Mundial envolvendo totalitarismo (Nazismo e Fascismo), democracia e socialismo. Conforme, por exemplo, o site HISTÓRIA DO MUNDO, in: <https://www.historiadomundo.com.br/idade-moderna/presidentes-do-brasil.htm>. Acesso em 18/10/2025.

² O governo de João Goulart, também conhecido como Jango, ocorreu de 1961 a 1964 e foi marcado por forte instabilidade política, polarização entre esquerda e direita e tentativas de implementar as "Reformas de Base". (idem).

³ Os governos de Luiz Inácio Lula da Silva de 2003 a 2010, divididos em dois mandatos consecutivos, e os da Dilma Rouseff, de 1º de janeiro de 2011 a 31 de agosto de 2016, abrangendo também dois mandatos, com o segundo, iniciado em janeiro de 2015, interrompido por polêmico processo de *impeachment*. (Idem)

insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo” desafia, constantemente, o poder dominante a querer fragilizar a relação a seu favor.

Ligadas à realidade social e aos segmentos populares, as entidades sem fins lucrativos e as beneficentes de assistência social estão, naturalmente, muito mais vinculadas às políticas públicas de promoção social do que ao mundo competitivo do mercado, devoto da *eficiência* operacional e da maximização dos resultados. Desse modo, políticas governamentais de enxugamento da máquina e de liberalidade do mercado não são, em princípio, favoráveis a essas entidades sociais.

Mesmo assim, o Terceiro Setor, viu que, à primeira vista, a reforma trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467/2017, não teve impacto direto na concessão ou manutenção do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS). O CEBAS, que, desde 2021, é regulamentado pela LC - Lei Complementar 187/2021, não apresenta, de imediato, nenhum dispositivo conflitante com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017.

No entanto, numa análise mais apurada, verifica-se que a reforma trabalhista pode ter implicações indiretas para entidades que buscam ou mantêm o CEBAS, especialmente aquelas atuantes na área da educação, saúde e assistência social, devido às mudanças nas relações de trabalho, que diversificou as formas de contratação, como a terceirização, e aumentou as possibilidades do acordado ou convencionado prevalecer sobre o legislado.

Por seu turno, a Lei Complementar 187/2021 redefiniu a certificação CEBAS e a imunidade de contribuições à seguridade social, central para a sustentabilidade das entidades beneficentes. Essa Lei Complementar foi fruto de um amplo processo de mobilização de entidades do Terceiro Setor, mobilizados pelo FONIF (Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas), e culminou com a aprovação da Lei na versão defendida pelas Entidades. Mas essa convergência de propósitos demonstra apenas a boa disposição das entidades em cumprir a sua missão a serviço da sociedade, mas não garante a conformidade com as exigências de certificação presentes na Lei, pois que dependem do cumprimento de formalidades e de procedimentos materiais e processuais.

Nesse sentido, ganha realce a Reforma Trabalhista que alterou dezenas de pontos da CLT, afetando custos, gestão e riscos trabalhistas. As diversas alterações na CLT, especialmente a flexibilização na contratação de trabalhadores, podem levar as entidades filantrópicas à exposição a riscos e ao comprometimento

da sua conformidade ao CEBAS. Compreender essa interseção é crucial para governança e manutenção da certificação, tema pouco explorado de forma aplicada ao CEBAS. A Lei Complementar 187/2021 é muito nova e as primeiras certificações com base nela, ainda são poucas e há casos de indeferimento por desconformidade fundada em causas de ordem trabalhista. Por exemplo, a não obtenção de certidões negativas federais e a do FGTS, condições indispensáveis para a manutenção e renovação do CEBAS.

Em uma busca pelas comunidades acadêmicas e profissionais, disponíveis na internet e nas redes sociais, como Jornal da USP⁴, Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano⁵, Conjur⁶, JusBrasil⁷, Migalhas⁸ e Projuris⁹, encontra-se muita discussão sobre a Reforma Trabalhista e algumas reflexões sobre o novo Marco Regulatório das Entidades Benéficas de Assistência Social. Entretanto, o cruzamento entre as duas legislações e suas consequências para o Setor das Filantrópicas ainda é pouco explorado ou quase inexistente.

A LC 187/2021 é recente e o fato dela ter extinguido todos os créditos tributários anteriores, decorrentes de autuações com base na legislação ordinária (Art. 55 da Lei 8.212/1991 e Lei 12.101/2009), fez com que o Terceiro Setor a comemorasse como uma grande conquista. Segundo o site do FONIF (Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas), com a publicação do Decreto nº 11.791/2023, que regulamentou a nova Lei 187/2021, “Agora, é possível caminhar rumo a um cenário mais transparente e eficiente para essas instituições tão importantes para a nossa sociedade.” (FONIF, 2025).

Por outro lado, a reforma trabalhista, que flexibilizou as formas de contratação e de negociação com os empregados, também foi recebida pelo segmento patronal com muito apreço, declarando que “O legado dos 5 anos de modernização trazido pela reforma trabalhista: melhoria no diálogo e segurança

⁴ <https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/>

⁵ <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH>

⁶ <https://www.conjur.com.br/2025-abr-28/pejotizacao-nao-e-fraude-e-o-seculo-21-batendo-a-porta/>

⁷ <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/limites-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-e-possivel-violacao-de-direitos-a-luz-do-art-611-a-da-clt/913993537>

⁸ <https://www.migalhas.com.br/depeso/395803/pejotizacao-possibilidade-de-configuracao-de-vinculo-de-emprego>

⁹ <https://www.projuris.com.br/blog/reforma-trabalhista/>

jurídica proporcionaram evolução na relação entre empresas e trabalhadores”. (Pereira, 2017, p. 3)¹⁰

Entretanto, essas vantagens alvissareiras das duas Leis, para o seguimento patronal, escondem riscos de conformidade com os requisitos de certificação, que podem levar as entidades beneficentes de assistência social a terem dificuldades de cumprir as obrigações indispensáveis a sua condição. Isso porque a utilização dos diversos permissivos legais pode complicar o sistema de controle e integridade das entidades, deixando-as vulneráveis na manutenção das suas condições de certificação e até de suas atividades, tendo em vista que poderão ter que se ajustar à lógica do mercado (Primeiro Setor) e, desse modo, perder o sentido de sua essência e passar a buscar resultados superavitários e não mais a realização dos objetivos que justificam a sua imunidade.

Nesse sentido, o presente estudo se propõe a apresentar uma opinião diversa das opiniões majoritárias que realçam apenas aspectos positivos das duas legislações, descuidando-se das exigências taxativas para o usufruto das imunidades previdenciárias. Não se pode olvidar que o Terceiro Setor foi decisivo pela evolução e consolidação das políticas públicas no Brasil, entre elas, as políticas emancipatórias, ou seja, aquelas que conferem protagonismo às pessoas, aos grupos e movimentos sociais. Urge a necessidade premente de resistir às constantes tentativas no Brasil de reduzir a assistência social ao assistencialismo de pessoas carentes, numa clara postura de reprodução do estado de indigência. Aceitar a Reforma Trabalhista de 2017 como um avanço para as entidades de assistência social é admitir que essas entidades se aproximam do Segundo Setor (mercado) que, também, ironicamente, pratica esmolas ou “ajuda os carentes”.

Entretanto, considerando que a Reforma Trabalhista de 2017 fez amplas alterações na CLT, cujo tratamento crítico exaustivo extrapola os limites dessa monografia, concentrar-se-á, nessa análise, apenas aos riscos da pejetização¹¹ em relação às condições de obtenção, manutenção e renovação do CEBAS. Demonstrar-se-á que esse assunto é de relevância primordial, a fim de alertar as Entidades Beneficentes, tão inúmeras no Brasil, a se acautelarem com processos de

¹⁰ . Conforme publicação de uma reportagem no sítio eletrônico do Jornal Jota, patrocinada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, em 13/07/2022.

¹¹ *Pejetização* como neologismo derivado da sigla PJ de pessoa jurídica, significando o modo de contratação de trabalhadores autônomos como forma disfarçada de descaracterizar o vínculo trabalhista e evitar o pagamento de tributos e encargos.

conformidade de ordem trabalhistas e evitar transtornos para a regularidade da certificação.

A metodologia empregada envolveu consulta da legislação trabalhista e do terceiro setor, tanto constitucional quanto infraconstitucional, pesquisa bibliográfica, leitura de notícias em jornais e revistas, consulta a documentos relativos ao tema, informes internos de entidades do terceiro setor (FONIF – Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas; ANEC – Associação Nacional da Educação Católica; ABRUC – Associação Brasileira das Universidades Comunitárias) e estudo de artigos acadêmicos disponíveis nas plataformas especializadas na internet. A abordagem considera o contexto histórico, social e político das normas, além de analisar eventuais riscos para as entidades beneficentes de assistência social sobre consequências da Pejotização.

Assim, na Seção 01, teceu-se uma análise da Reforma Trabalhista de 2017, destacando as mudanças em relação à terceirização e como ela representou uma verdadeira guinada oportunística à direita para favorecer empresas e o mercado.

Na Seção 02, faz-se uma análise sobre as Entidades Beneficentes de Assistência Social, destacando-as como mais afinadas aos objetivos do poder público do que ao mercado, e apontando as condições para a obtenção, manutenção e renovação do CEBAS.

Na Seção 03, apresenta-se algumas situações de riscos da não conformidade entre as condições da certificação e a flexibilização de contratação de mão-de-obra trazida pela Reforma Trabalhista, em especial a pejotização

Na conclusão, são traçadas algumas recomendações às entidades beneficentes de assistência social, a fim de que se assegurem de sua conformidade ao CEBAS e aos fundamentos de existência.

1 – REFORMA TRABALHISTA

1.1. Contexto da Reforma Trabalhista de 2017

A reforma trabalhista de 2017, oficializada pela Lei nº 13.467, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para flexibilizar as relações de trabalho no Brasil, permitindo a prevalência do acordado sobre o legislado (com algumas exceções), regulamentando o trabalho intermitente e o teletrabalho, e modificando regras de férias, banco de horas e remuneração. O objetivo era, segundo o governo da época, gerar empregos e combater o desemprego, ao tornar o ambiente de negócios mais seguro e moderno para os empregadores. Na prática, a Reforma Trabalhista de 2017 significou uma verdadeira ruptura no processo de formação e consolidação do direito trabalhista no Brasil.

Com efeito, o direito trabalhista brasileiro formou-se a partir da organização e luta dos trabalhadores desde o período da escravidão, com destaque para as greves e movimentos do início da República, impulsionados pela industrialização e urbanização. Apesar das resistências reiteradas da classe patronal, o direito trabalhista veio se consolidando sempre no sentido de proteger mais o trabalhador como parte mais vulnerável da relação de emprego.

A sua consolidação ocorreu com a criação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), durante o governo de Getúlio Vargas, que unificou leis e instituiu direitos como jornada de trabalho, descanso remunerado, férias e aposentadoria. A legislação passou por diversas alterações, como a criação do 13º salário (BRASIL, 1962), e do FGTS (BRASIL, 1966). Já em 1988, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), consolidou e ampliou os direitos trabalhistas. Mas, recentemente, a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) promoveu mudanças significativas, quebrando o ritmo de avanços, como a prevalência de negociações coletivas e até individuais sobre direitos assegurados na legislação.

Mais amiúde, o processo histórico pelo qual os direitos trabalhistas foram sendo instituídos e constituídos, remonta ao período pré-industrial, em que a resistência de escravizados e a organização de trabalhadores, com a presença de quilombos, já indicavam a busca por direitos. É o que vemos, por exemplo, no depoimento em vídeo do vice-presidente do TST (Delgado, 2025, 2 a 4min),

A consolidação das leis do trabalho, é claro que ela foi aprovada em um determinado governo, que é o governo Vargas, em 1943. Entretanto, ela é produto de múltiplos fatores. É, em primeiro lugar, a organização dos trabalhadores e trabalhadoras, que já se era bastante clara no período da escravidão, quando a população negra se revoltava contra a exploração, a violência, a indignidade da própria escravatura. [...] Além disso, também ainda no século XIX houve movimentos trabalhistas típicos, alguns feitos por escravos, como a greve dos ganhadores em 1850, 1857 em Salvador, Bahia. [...]. O movimento sindical foi forte e tornou-se mais forte com a Proclamação da República e a abolição da escravatura e, também, o desenvolvimento da urbanização no país e da industrialização. Tivemos categorias bastante importantes desde o século XIX, como o setor portuário, onde, aliás, tinha uma forte participação da população negra, também o setor bancário, o setor do comércio, o setor do transporte ferroviário etc. Tivemos algumas greves gerais no Brasil já no início do século XX. Em 1903, tivemos uma greve geral no Rio de Janeiro. É a primeira grande greve geral, que abrangia várias cidades, daí ser greve geral, é claro, situada num estado só, que foi a do Rio de Janeiro. Em 1900, século XIX ainda, e em 1907 tivemos uma greve geral em São Paulo e em 1917 tivemos greves gerais em distintos locais e regiões do país. Isso só para mostrar que o movimento trabalhista existia. Sim, o movimento sindical existia.

De fato, no final do século XIX e início do XX, a industrialização e o crescimento das cidades geraram um aumento da massa assalariada, propiciando a formação de uma consistente classe de proletariado, que passou a se organizar em movimentos grevistas, como as greves de ganhadores e gráficos em 1857 e 1923, respectivamente, e a forte influência de valores socialistas impulsionados pelas teorias marxista, anarquista e, também, pela doutrina social da Igreja Católica inspirada na Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, publicada em 15 de maio de 1891.

Na *Rerum Novarum* (Leão XIII, 1998, p. 44), o Papa evoca valores que viriam a se incorporar na legislação trabalhista, especialmente na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, como a proteção jurídica e judicial do trabalhador face à supremacia do empregador,

[...] o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio de um mal maior, aceita condições duras que por outro lado não lhe seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, isto é então sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta.

Em função dessa efervescência toda pelo regramento das relações trabalhistas, após a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, o Brasil ingressou na Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que intensificou o debate sobre os direitos dos trabalhadores. Desse modo, a Constituição de 1934 inaugurou, no Brasil, a disposição constitucional de garantir direitos trabalhistas na sua letra, como salário-mínimo, jornada de 8 horas, proibição do trabalho para menores e repouso semanal

remunerado (BRASIL, 1934). De igual modo, em 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas sancionou a CLT, por intermédio do Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), em que reuniu e unificou a legislação trabalhista existente, tornando-se o Instrumento crucial para a instituição de direitos como jornada de trabalho, descanso semanal, férias, e organizações sindicais.

Prosseguindo na evolução e ampliação dos direitos trabalhistas, a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, instituiu a Gratificação de Natal para os Trabalhadores, criando o que passou a ser chamado 13º salário (BRASIL, 1962). E a Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, criou o FGTS (BRASIL, 1966), num contexto de reação do golpe militar contra os movimentos populares que reivindicavam mais direitos, como uma espécie de compensação pela mão forte do Estado do Regime Militar vigente na época, mas, também, como forma de criar possibilidade de superar a estabilidade decenária (artigo 492 da CLT) e viabilizar dispensas dos empregados.

A Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos trabalhistas e os direitos dos empregados domésticos, abolindo de vez a estabilidade decenal e universalizando o FGTS como direito inalienável a todos os empregados (BRASIL, 1988).

Em 2017, porém, veio a Reforma Trabalhista que abriu caminhos para relações de trabalho menos protegidas, com o pressuposto de que as partes empregador e trabalhador, na atualidade, possuem capacidade autônoma e livre para firmarem contratos (BRASIL, 2017).

As principais mudanças foram: a) a prevalência do acordado sobre o legislado, ou seja, as negociações entre empresas e empregados podem prevalecer sobre a lei, desde que respeitem os direitos mais importantes previstos na Constituição; b) foi criada nova modalidade de contrato, o contrato intermitente, pelo qual a prestação de serviços não é contínua; c) houve a regulamentação do teletrabalho, definindo regras para o trabalho à distância e o fornecimento de equipamentos e materiais; d) estabeleceu que a contratação de trabalhador autônomo, mesmo que de forma exclusiva e contínua, não estabelece vínculo empregatício, afastando a caracterização como empregado.

Além disso, as férias passaram a poder ser fracionadas em até três períodos, com a condição de que um deles seja de, no mínimo, 14 dias e os demais, de, no mínimo, 5 dias cada. Dispôs que a criação e a compensação do banco de horas podem ser estabelecidas por acordo individual entre empregador e empregado, sem

a necessidade de acordo ou convenção coletiva, e flexibilizou o pagamento de horas extras e a fixação da jornada de trabalho, que passou a ser de diferentes tipos.

Na prática, realmente, a Reforma Trabalhista enfraqueceu os sindicatos, ao permitir negociações individuais, excluir a compulsoriedade da contribuição sindical (imposto sindical), exigir autorização expressa do trabalhador para desconto de contribuições ao sindicato em folha e dispensar a interveniência do sindicato nas rescisões. O conjunto dessas mudanças deu ênfase à iniciativa individual do trabalhador, enfraquecendo a representação coletiva. Ao focar no indivíduo, a Reforma Trabalhista fez emergir o individualismo, atomizando, portanto, os trabalhadores e dissuadindo as lutas de massa por mais direitos.

1.2. Motivações Sociais e Econômicas da Reforma Trabalhista

Os objetivos alegados e propagados para a Reforma Trabalhista foi dar mais flexibilidade e segurança às empresas, tornando o processo de contratação mais seguro, moderno e menos burocrático, bem como combater o desemprego, que havia aumentado após a crise econômica de 2014, por meio da criação de um ambiente de trabalho mais favorável à contratação, e, ainda também, reduzir o volume de processos judiciais e a incerteza para as empresas, o que, segundo alguns especialistas, poderia aumentar o número de contratações.

Nesse sentido, (Carvalho, 2017, p. 89) detalha e critica cada uma das mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista, colocando em dúvida a consecução dos seus objetivos que serviram de motivação a sua aprovação,

[...] há vários elementos na reforma que ampliam a discricionariedade do empregador sobre contratos individuais, como expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso. Soma-se a isso a ampliação da jornada por tempo parcial, o estabelecimento do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hipersuficiente (que ganha acima de duas vezes o teto do INSS) com o contrato coletivo, e a permissão de demissão coletiva sem acordos com sindicatos.

Com um tom maior de indignação, manifesta-se (Fachini, 2022, p.8),

[...] as mudanças foram tantas que de fato proporcionaram uma nova visão sobre a legislação trabalhista no país. Mesmo com apenas seis artigos, a lei 13.467 apresentou novas modalidades de trabalho, revisou normativas e fez alterações significativas no direito individual e coletivo do trabalho [...].

Por outro lado, o STF, por meio da ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, reconheceu o fundamento legal e constitucional da terceirização no Brasil, na medida que reside na Constituição Federal, consagra os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, permitindo a organização empresarial por meio da terceirização de quaisquer atividades. No âmbito legal, as leis 13.429/2017 e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) regulamentaram a terceirização, permitindo-a em qualquer atividade, incluindo a principal da empresa, e definindo as responsabilidades da contratante, como a responsabilidade subsidiária por obrigações trabalhistas e previdenciárias não cumpridas pela empresa terceirizada.

O Art. 442-B da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), incluído pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), abriu o caminho para a terceirização ampla e irrestrita do trabalho por meio de autônomos. Entretanto, antes da Reforma de 2017, a terceirização existia, mas era restrita às atividades meio ou especializadas.

A terceirização que existia antes era regulamentada pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e, inspirada nesta Lei, pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Era admitida a terceirização, mas para trabalho provisório e para atividade-meio ou serviços especializados sem subordinação direta e pessoalidade. Vejamos *ipsis litteris* a Súmula 331 (BRASIL, 2011),

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do

tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Como se observa, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regulava a terceirização de mão de obra no Brasil, estabelecendo que a terceirização era lícita apenas para atividades-meio ou para serviços especializados, como vigilância e conservação, vedando a formação de vínculo de emprego entre o terceirizado e a empresa tomadora de serviços. Além disso, estabelecia a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora, o que significa que o tomador podia ser acionado para pagar as dívidas trabalhistas caso a prestadora não o fizesse.

Em resumo, a Súmula 331 do TST abordava que a terceirização: a) era lícita apenas para atividades-meio ou serviços especializados, desde que não houvesse pessoalidade e subordinação direta entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços; b) que, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, o tomador de serviços responderia subsidiariamente, desde que tivesse participado da relação processual e que a decisão transitasse em julgado; e c) que a terceirização de serviços não formaria vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora.

Assim, a Súmula 331 foi fundamental para garantir o pagamento das verbas trabalhistas em casos de terceirização, evitando que os trabalhadores ficassem desamparados caso a empresa prestadora de serviços falisse ou não pagasse os créditos devidos. Inúmeros de julgados na jurisprudência do TST confirmam essa informação.

Importante destacar que a orientação da Súmula 331 foi resultado de um amplo processo de discussão e, por isso, foi reconhecida por diferentes órgãos, incluindo a jurisprudência do STF e órgãos fiscalizadores, tornando-se um marco na regulação da terceirização.

Portanto, antes da Lei 13.429/2017, eram consideradas atividades-meio as funções secundárias, periféricas e de mero suporte que não representavam o objetivo final do tomador de serviços. A Súmula 331 estabelecia que a contratação de trabalhadores por empresa interposta (terceirização) era ilegal nas atividades-fim da empresa.

Isso significava que o vínculo empregatício era formado diretamente com a empresa contratante em caso de terceirização de atividades essenciais. A

terceirização estava restrita às atividades de suporte, como limpeza, segurança e manutenção, que serviam para o funcionamento da empresa, mas não eram sua atividade principal.

1.3. A Terceirização a partir da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista de 2017 ruiu os fundamentos da Súmula 331, tornando-a superada nesse ponto em relação à atividade-meio-fim. Antes, a Lei nº 13.429, de 31/03/2017, alterou a Lei nº 6.019/1974 para admitir, também, a terceirização provisória para atividade fim, nos termos do § 3º do Art. 9º: “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 1974).

De outro lado, a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467, de 13/07/2017, insere o novo artigo 442-B na CLT e amplia as possibilidades de terceirização para as atividades fins, contínuas ou não, estabelecendo que a “contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017).

Assim, as empresas passaram a ter maiores possibilidades de contratar pessoas como autônomo para qualquer atividade, podendo ser uma pessoa física ou jurídica como MEI (Microempreendedor Individual), EI (Empresário Individual) ou SLU (Sociedade Limitada Unipessoal).

E tal dispositivo, como se afirmou acima, foi admitido como constitucional pelo STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, de 30/08/2018 (BRASIL, 2018)., fixando que,

A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.

Já em 04/12/2023, o STF publica a ata de julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252, fixando o Tema 725 de Repercussão Geral, com a tese de que é lícita a terceirização de qualquer atividade, seja ela fim ou meio, e que essa

terceirização não configura vínculo empregatício entre o trabalhador da empresa terceirizada e a empresa contratante (BRASIL, 2023). *In verbis*,

Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista. Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

A decisão permite a divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas e aborda a licitude de práticas como a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços, na condição de autônomo, desde que não desvirtuem a relação de emprego. A discussão principal girou em torno da licitude da terceirização de atividades-fim, antes proibida pela Súmula 331 do TST.

O STF, com a ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) nº 324 e o RE 958.252 (Tema 725), inverteu o entendimento da Súmula 331 do TST. Ou seja, a licitude da terceirização passou a valer independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Mas manteve a tese de que a empresa contratante continua responsável subsidiariamente pelo não cumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada.

O julgamento do Tema 725 gerou um precedente de caráter vinculante, o que significa que os tribunais trabalhistas e juízes devem seguir esse entendimento em casos semelhantes. Entretanto, a contratação de autônomo ainda inspira muito cuidado, pois os riscos de desvirtuamento do vínculo ainda se mantêm em vários aspectos. Desse modo, para a contratação legal de um trabalhador autônomo no Brasil, é imprescindível formalizar um contrato de prestação de serviços por escrito, que defina claramente o objeto do trabalho, os prazos e a forma de pagamento.

É fundamental que o contrato não estabeleça subordinação, horários fixos ou exclusividade, características que poderiam descaracterizar a autonomia e configurar um vínculo empregatício. O autônomo deve ter a liberdade de gerir seu próprio tempo e forma de trabalho, atuando por conta própria, e ser remunerado pelo resultado do serviço. Deve ser um contrato escrito, especificando os serviços a serem prestados, os prazos, os custos e a forma de pagamento.

Não deve haver subordinação (o autônomo não pode ser subordinado a ordens e horários fixos), o que é um dos principais fatores para descaracterizar a autonomia. O autônomo deve ser livre para executar o serviço sem ter que usar uniforme ou seguir a mesma estrutura de trabalho que um funcionário.

A contratação pode ser contínua (por um período determinado ou não) ou não contínua, mas sem a exclusividade e subordinação características de um emprego. O autônomo é um contribuinte individual da Previdência Social e deve recolher as contribuições para o INSS. Destaca-se, por oportuno, que, nos termos do § 5º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei 13.429/2017, a contratante é responsável, subsidiariamente, pelos encargos e contribuições previdenciárias (BRASIL, 1974),

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

É preciso emitir nota fiscal pelos serviços prestados ou assinar recibo de pagamento de autônomo (RPA), com a descrição de todos os encargos e tributos retidos. Também deve declarar seus rendimentos à Receita Federal.

Quanto aos tomadores, é preciso ter cuidados para não criar vínculo empregatício, ou seja, a empresa não deve controlar os horários de trabalho do autônomo. O autônomo deve ter sua própria estrutura de trabalho e não ser inserido nas regras internas da empresa.

De fato, a Reforma Trabalhista de 2017 não permite que o tomador exija do trabalhador autônomo o cumprimento de horário ou a subordinação, pois esses elementos descaracterizam a relação de autonomia e configuram um vínculo empregatício, o que é vedado pela lei para o trabalhador autônomo. Embora o artigo 442-B da CLT permita a contratação de autônomos contínuos e exclusivos sem gerar vínculo de emprego, a ausência de subordinação é o fator determinante.

A relação deve ser de prestação de serviço com foco no resultado, e não na atividade ou energia de trabalho. Ao seguir essas formalidades, a empresa garante a segurança jurídica da contratação, evitando o reconhecimento de vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho, o que pode ensejar despesas não previstas e muito onerosas.

2 – SOBRE AS ENTIDADES BENEFICENTES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

2.1. Definições e configuração geral

A Constituição Federal do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988, p. 2) estabelece,

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para a consecução desses objetivos, os entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), se constituem de poderes executivo, legislativo e judiciário e asseguram o seu custeio, principalmente, por meio de tributos. Óbvio, então, que os tributos estão intimamente vinculados aos objetivos da República, deles dependendo na maior parte os recursos que compõem os orçamentos dos entes federativos nas diferentes funções, entre as quais a justiça, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais, bem como, o combate ao preconceito e quaisquer formas de discriminação.

Desse modo, quando o Estado desiste de instituir tributos sobre patrimônio, bens, serviços e obrigações de certas entidades, é porque reconhece que essas entidades já realizam os objetivos fundamentais da República Federativa, de modo que não precisam recolher impostos ou contribuir com encargos sociais, na medida que fazem exatamente o benefício esperado pelo recolhimento dos tributos.

Essas entidades sobre as quais a Constituição Federal veda a tributação são as classificadas pela Carta Maior e pela legislação como sem fins lucrativos e/ou beneficentes de assistência social e que compõem o universo do chamado Terceiro Setor, isto é, das instituições que realizam funções públicas, mas não são estatais (Primeiro Setor) e que são reguladas pelo direito privado, mas não são de mercado (Segundo Setor).¹²

¹² Estudo exaustivo sobre o Terceiro Setor encontramos em PAES, José Eduardo Sabo. *Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social*. 8ª Edição – revista e ampliada – Editora Forense. Rio de Janeiro: 2013.

Essas instituições do Terceiro Setor gozam da chamada imunidade tributária, porque a própria Carta Magna, ao fundar a República, vedou aos entes federativos instituir impostos sobre o que são e fazem. É assim, que a Constituição Federal (BRASIL, 1988, p. 85) estabelece, no seu artigo 150, inciso VI, alíneas “b” e “c”,

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: (...); VI - instituir impostos sobre: (...); b) entidades religiosas e templos de qualquer culto, inclusive suas organizações assistenciais e beneficentes; c) patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei.

Todavia, essa imunidade tributária de que gozam não é um privilégio concedido pelo constituinte a essas entidades, mas, antes de tudo, o reconhecimento de seu papel subsidiário, auxiliar e complementar às atividades estatais consubstanciadas nas políticas públicas e, portanto, conforme §4º do texto constitucional, “compreendem somente o patrimônio, a renda e os serviços, relacionados com as finalidades essenciais das entidades”.

Desse modo, na condição de complementaridade das políticas públicas, essas instituições devem colaborar com o poder público na realização dos objetivos fundamentais da República, como erradicar a pobreza, as desigualdades sociais, a marginalização, o preconceito e discriminação, visando uma sociedade livre, justa e solidária.

Assim, está na essência das instituições do Terceiro Setor zelar por direitos e lutar por conquistar mais direitos para as pessoas menos favorecidas, um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, visando o bem de todos e a promoção social da população. Afinal, a República não foi fundada para favorecer os ricos, não consta isso como objetivo fundamental dela. Consta, isso sim, entre outros, o objetivo da “garantir o desenvolvimento nacional”, o que inclui, necessariamente, a erradicação da pobreza e das desigualdades, aliás, bem explicitado como objetivo fundamental no seu Artigo 3º, como visto alhures.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista de 2017 foi um prejuízo para todo o Terceiro Setor, em especial para as entidades beneficentes de assistência social, imunes aos impostos e às contribuições sociais, na medida em que a flexibilização da contratação de mão-de-obra se, por um lado, numa análise rasa, desonera custos trabalhistas, por outro fere os objetivos institucionais e

constitucionais dessas instituições, quando fragiliza os direitos trabalhistas, precariza a renda dos trabalhadores e compromete a arrecadação de contribuições previdenciárias, golpeando os esforços da República para superar a pobreza e as desigualdades e proteger as pessoas necessitadas.

As Entidades Benéficas de Assistência Social (EBAS) são pessoas jurídicas (PJ), com personalidade própria e função social e até econômica específicas. Atuam em complementaridade ao Poder Público no desenvolvimento das políticas públicas. De acordo com o FONIF – Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas (FONIF, 2015-2016, p. 9),

Segundo dados oficiais, em 2014, a Previdência Social brasileira arrecadou R\$ 374 bilhões, e isentou o valor de R\$ 10 bilhões do setor filantrópico no pagamento da cota patronal. Como contrapartida, este setor aportou valores tangíveis (empregados diretos, indiretos, materiais, estruturas etc.) e intangíveis (qualidade, conhecimento, desenvolvimento etc.) e devolveu à população (de quem “teoricamente” tirou os R\$ 10 bilhões) mais do que R\$60 bilhões, ou seja, mais do que seis vezes o que deixou de pagar legalmente.

Como PJs, elas se incluem na classificação geral das pessoas jurídicas no Brasil, organizada a partir do Código Civil (Lei nº 10.406/2002) e de legislações específicas que tratam das entidades do terceiro setor e das Entidades Benéficas de Assistência Social (EBAS).

Conforme o art. 40 do Código Civil, as pessoas jurídicas se dividem em instituições de direito público interno (União, Estados, Municípios, autarquias, fundações públicas etc.); instituições de direito público externo (Estados estrangeiros, organismos internacionais); e de direito privado.

As Pessoas jurídicas de direito privado, por sua vez, conforme art. 44 do Código Civil, classificam-se em Associações, Sociedades, Fundações, Organizações religiosas, Partidos políticos e Empresas individuais de responsabilidade limitada (EIRELI) – hoje substituída pela Sociedade Limitada Unipessoal, conforme Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 (Lei da Liberdade Econômica).

É dentro desse grupo que se encontram as entidades do terceiro setor, que são pessoas jurídicas de direito privado sem finalidade lucrativa, atuando em atividades de interesse público. Entre elas, estão as Associações (art. 53 a 61, CC), as Fundações privadas (art. 62 a 69, CC), as Organizações Sociais (OS), as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e as Entidades Benéficas de Assistência Social – EBAS (BRASIL, 2002).

Desse modo, as Entidades Beneficentes de Assistência Social (EBAS) são associações ou fundações privadas, sem fins lucrativos, que prestam serviços nas áreas de assistência social, saúde e educação, reconhecidas pelo Poder Público, mediante certificação, com base nas disposições e requisitos previstos na Lei Complementar nº 187/2021.

2.2. Condições para a obtenção do CEBAS

A obtenção da Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS) é necessária para usufruir da imunidade às contribuições sociais (art. 195, §7º da CF). A certificação é concedida pelo Ministério da Educação, Saúde ou Desenvolvimento Social, a depender da área de atuação.

Desse modo, as Entidades Beneficentes de Assistência Social, em consonância a Constituição e com a lei, são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, que atuam em áreas de interesse público, prestando serviços gratuitos, universais ou complementares às políticas públicas, com finalidade social e sem distribuição de resultados entre seus dirigentes ou associados, aplicando integralmente seus recursos na manutenção e desenvolvimento dos objetivos institucionais.

São parte do que se chama Terceiro Setor, hoje regulado pela Lei nº 13.019/2014, conhecida como o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC (BRASIL, 2014). Esta lei estabelece normas para as parcerias entre o poder público e as organizações da sociedade civil (OSCs) sem fins lucrativos, definindo a celebração de convênios, execução e prestação de contas decorrentes, com o objetivo de tornar as relações conveniadas mais transparentes e eficazes para o interesse público. Ou seja, além de benefícios fiscais e previdenciários, as Entidades Beneficentes podem celebrar convênios para projetos específicos e receberem recursos públicos para isso.

Mas nem todas as entidades do Terceiro Setor possuem o CEBAS, ou seja, são certificadas como entidades beneficentes de assistência social. Para serem certificadas, carecem de cumprir as condições estabelecidas na Lei Complementar 187/2021 e atuarem nas áreas de saúde, educação e assistência social.

Com efeito, as Entidades Benéficas de Assistência Social (EBAS) têm como fundamento a Constituição Federal (art. 203 e 204), a Lei nº 8.742 de 7/12/1993, que instituiu a LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social (BRASIL, 1993) e a Lei Complementar nº 187/2021. Podem atuar em saúde, educação ou assistência social, desde que observem requisitos legais para reconhecimento e certificação junto ao poder público.

Os Artigos 203 e 204 da Constituição Federal Brasileira tratam da Assistência Social, estabelecendo seus objetivos, diretrizes e fontes de financiamento. O Art. 203 define que a assistência social é um direito de quem necessita, independentemente de contribuição, e visa proteger a família, a maternidade, a adolescência e a velhice, além de amparar crianças e deficientes, promover a integração ao mercado de trabalho e habilitar/reabilitar pessoas com deficiência e idosos sem recursos.

O Art. 204 estabelece as diretrizes para a implementação das ações de assistência social, incluindo a descentralização político-administrativa, a participação da população e a utilização de recursos da seguridade social e outras fontes. De acordo com a Lei Complementar nº 187/2021 e a LOAS, as Entidades Benéficas de Assistência Social se dividem em três grandes áreas:

- a) Entidades de Assistência Social, que atendem indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social e prestam serviços, programas e projetos socioassistenciais de forma gratuita, continuada e planejada. Exemplos são os abrigos, as casas de acolhimento, os centros de convivência e as creches comunitárias.
- b) Entidades de Educação, que oferecem ensino ou apoio educacional, respeitando os requisitos legais para isenção tributária. Devem aplicar recursos na manutenção e desenvolvimento do ensino, garantindo gratuidade parcial ou integral conforme a legislação. Exemplos são as escolas comunitárias, as universidades filantrópicas e as instituições que concedem bolsas de estudo.
- c) Entidades de Saúde, que prestam serviços de saúde de forma complementar ao Sistema Único de Saúde (SUS). Devem ofertar atendimento universal e gratuito, ou disponibilizar percentual mínimo de serviços ao SUS, conforme pactuação. São exemplos

os hospitais filantrópicos e as Santas Casas, as clínicas comunitárias e as entidades de reabilitação.

As características Principais das Entidades Beneficentes de Assistência Social são, do ponto de vista da natureza jurídica, associação ou fundação sem fins lucrativos; possuem finalidade social, que engloba atendimento gratuito, universal ou complementar ao Estado, sem discriminação. Na assistência social, a gratuidade dos serviços é obrigatória. Já na saúde e na educação, a obrigatoriedade da assistência pode ser, também, parcial, segundo a Lei Complementar 187/2021.

Outra característica imprescindível é que as Entidades Beneficentes de Assistência Social não podem distribuir entre os sócios os resultados superavitários dos exercícios fiscais. Ou seja, não podem distribuir lucros ou eventuais superávits, que devem ser reinvestidos na própria entidade.

Com as características de entidades sem fins econômicos, em função das quais, são imunes aos impostos sobre bens, serviços e produtos (Art. 150, VI, “c” da CF/88)¹³, as entidades que possuem o CEBAS (Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social), gozam, também, da imunidade das contribuições sociais (art. 195, §7º, CF).¹⁴

As Entidades Beneficentes de Assistência Social sujeitam-se à prestação de contas e transparência, com registros em conselhos de políticas públicas (como o CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social) e complementaridade ao poder público, atuando ao lado das políticas estatais, mas não as substituindo.

Além disso, as Entidades Beneficentes de Assistência Social precisam estar constituídas há, pelo menos, 12 meses antes do requerimento de obtenção da certificação; manter escrituração contábil regular, com segregação das áreas de atuação, se a entidade atuar em mais de uma área (saúde e assistência social ou educação), evidenciando receitas, custos e despesas por área; e manter regularidade fiscal, mediante certidões negativas de débitos federais, e regularidade com FGTS.

¹³ CF, 1988: “Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: [...] VI - instituir impostos sobre: c) patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei;” (BRASIL, 1988).

¹⁴ *Idem*. “Art. 195, § 7º São isentas de contribuição para a seguridade social as entidades beneficentes de assistência social que atendam às exigências estabelecidas em lei.” (BRASIL, 1988).

Importa, ainda considerar que a renovação do CEBAS deve ser requerida de forma tempestiva dentro de 360 dias (um ano) do término da validade do certificado, que tem validade, em geral, de 3 (três anos) e, se deferido, seus efeitos tributários retroagem à data do protocolo de requerimento.

2.3. Critérios Republicanos de Interesse Público para a Certificação

As exigências estabelecidas pela Constituição Federal e pela legislação visam assegurar que as Entidades Beneficentes de Assistência Social realizem suas atividades em consonância com os benefícios tributários que recebem, colaborando com o Estado na realização de suas políticas públicas, cujo fim último é a melhoria da qualidade de vida da população.

Segundo pesquisa realizada pela *DOM Strategy Partners*, encomendada pelo Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas (FONIF, 2015-2016, p. 17 e 26-27), as instituições privadas, sem fins lucrativos, certificadas pelo CEBAS – Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social, que atuam em uma ou mais áreas de saúde, educação e assistência social, constituem uma rede de proteção e assistência imprescindível à sociedade brasileira, na medida que,

O setor filantrópico no Brasil possui milhares de instituições (número que se atualiza a cada momento), sendo 8.695 instituições com certificado CEBAS, a saber: EDUCAÇÃO, 324 Instituições de Ensino Superior (IES) = 14% do total de instituições do País; oferecem 382.913 bolsas de estudo disponibilizadas no País = 31,9% dos alunos matriculados em IES Filantrópicas são bolsistas. 17% dos 7,3 milhões de alunos cursando o Ensino Superior estudam nas IES filantrópicas. E 16,8% dos 394 mil funcionários que trabalham na educação superior estão formalmente empregados nas IES Filantrópicas. Já na Educação Básica, são 1.755 escolas, que disponibilizam 204 mil bolsas de estudo aos 1 milhão de alunos atendidos. Elas empregam cerca de 138 mil funcionários formal e diretamente. Na área de SAÚDE, 1.393 estabelecimentos responsáveis por 3,57 milhões de internações = 31% de todas as internações realizadas no Brasil em 2015. 182.446 leitos = 31% dos leitos existentes no País e empregam 251.526 funcionários = 10% de todos os funcionários que trabalham com Saúde no País – incluindo o funcionalismo público. Na área de ASSISTÊNCIA SOCIAL, as instituições filantrópicas disponibilizam 62,7% de todas as vagas da rede socioassistencial = 4,8 milhões de vagas de atendimento, nos graus de complexidade e da tipificação dos serviços sociais, desde o fortalecimento de vínculos até os acolhimentos institucionais em asilos, abrigos e creches. 4.930 entidades = 14,2% do total de entidades sociais no País empregam 433.089 funcionários = 65% dos trabalhadores na rede socioassistencial – não governamental.

Por essas e tantas outras razões, os processos de certificação e de renovação do CEBAS é bastante criterioso, exigindo das Entidades Beneficentes de

Assistência Social controle de seus processos e, principalmente, qualidade de seus serviços.

De um modo geral, todas as Entidades certificadas pelo CEBAS devem atender aos seguintes requisitos:

- Ser pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com CNPJ ativo, e possuir estatuto social registrado em cartório. Deve prever em seu estatuto a aplicação integral das receitas no território nacional e em seus objetivos institucionais.
- Comprovar regularidade fiscal e trabalhista, inclusive quanto ao FGTS, INSS e tributos federais.
- Apresentar Relatório Anual de Atividades detalhado de todo o trabalho da entidade, incluindo os objetivos, a metodologia, o público-alvo e os resultados alcançados.
- Manter escrituração contábil regular auditada (se aplicável¹⁵), com a DRE (Demonstração do Resultado do Exercício) elaborada por contador registrado no Conselho da Categoria, destacando as receitas e despesas por área de atuação.
- Em caso de dissolução ou extinção, o patrimônio remanescente deve ser destinado a outras entidades beneficentes certificadas ou a entidades públicas.
- Caso opte por remunerar os seus dirigentes estatutários, agora permitido pela nova Lei Complementar mediante certas condições, a entidade precisa comprovar que a remuneração deles é compatível com o resultado financeiro do exercício e que esteja dentro dos limites legais, conforme (BRASIL, 2023),

Art. 5º, § 1º, inciso II - a remuneração aos dirigentes estatutários, desde que recebam remuneração inferior, em seu valor bruto, a setenta por cento do limite estabelecido para a remuneração de servidores do Poder Executivo federal, obedecidas as seguintes condições: a) nenhum dirigente remunerado poderá ser cônjuge ou parente até o terceiro grau, inclusive afim, de instituidores, associados, dirigentes, conselheiros, benfeitores ou equivalentes da entidade; e b) o total pago a título de remuneração para dirigentes pelo exercício das atribuições estatutárias deverá ser inferior a cinco vezes o valor correspondente ao limite individual estabelecido para a remuneração dos servidores do Poder Executivo federal. § 2º O valor das remunerações de que trata o § 1º deverá respeitar, como limite máximo, os valores praticados pelo mercado na região correspondente à sua área de

¹⁵ A Entidade deve ser auditada anualmente caso o faturamento exceda o valor de R\$4.800.000,00, nos termos do inciso II do artigo 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006: “no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).”

atuação e deverá ser estabelecido pelo órgão de deliberação superior da entidade, registrado em ata, com comunicação ao Ministério Público, no caso das fundações.

- Manter estrutura de gestão conforme o estatuto social e com mandato diretivo válido, além de dever permitir a fiscalização do Ministério Certificador e colaborar com ela, que, em geral, é rigorosa e conta com cruzamento de dados entre os sistemas.

Especificamente, para obter o CEBAS na área da saúde, com base na Lei Complementar nº 187/2021 e Decreto nº 11.791/2023, que regulamenta a Lei (BRASIL, 2023), Seção “Saúde”, a entidade deve cumprir, além dos requisitos gerais, delineados acima, de forma exaustiva, os seguintes requisitos específicos:

- A entidade deve comprovar a prestação de no mínimo 60% de seus serviços ao SUS – Sistema Único de Saúde, com base no total de internações e atendimentos ambulatoriais realizados. Alternativamente, a entidade pode comprovar a prestação de serviços gratuitos na área da saúde.

- Deve demonstrar a aplicação de um percentual da receita da entidade para atendimento gratuito e atuação exclusiva ou preponderante em promoção da saúde, sem exigir contraprestação do usuário, ou seja, não pode cobrar do usuário pelos serviços que são de saúde no escopo da certificação, quando aplicável conforme a lei.

- Possuir cadastro das atividades no CNES (Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde) e estar inscrita no CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social, nos conselhos dos municípios onde a entidade atua, com a atualização do registro no ano anterior ao do requerimento.

- A entidade deve possuir o registro na Plataforma Brasil (Plataforma de Cadastro e Certificação de Entidades) do Ministério da Saúde. O cadastro na Plataforma Brasil e, consequentemente, o registro no Conselho Nacional de Entidades de Assistência Social (CNEAS), deve estar atualizado dentro do ano anterior ao pedido.

Na área educacional, os requisitos para obtenção ou renovação do CEBAS, com base na Lei Complementar nº 187/2021 e decreto regulamentador (Decreto nº 11.791/2023), bem como por normas complementares expedidas pelo Ministério da Educação (MEC), são os seguintes:

- Ter finalidade educacional, prevista em seus atos constitutivos; atuar diretamente, de forma exclusiva ou preponderante, em atividades educacionais, podendo manter educação básica (infantil, fundamental e médio), educação profissional e tecnológica e educação superior.

- A instituição deve comprovar que oferece bolsas de estudo em número correspondente a 1 (uma) bolsa integral para cada 5 alunos pagantes da mesma etapa ou modalidade, ou a concessão de bolsas parciais e integrais, desde que equivalentes ao mínimo de 20% da receita bruta anual.

- As bolsas devem ser concedidas, preferencialmente, a alunos de baixa renda (até 1,5 salário-mínimo per capita), sem discriminação de raça, gênero, credo ou origem, mediante edital que adote critérios objetivos de seleção de bolsistas estabelecidos em regulamento próprio, amplamente divulgado.

- Para renovação do CEBAS, além dos requisitos da obtenção, é necessário comprovar cumprimento efetivo das metas e percentuais de bolsas durante a vigência do certificado; registro de matrícula e acompanhamento dos bolsistas.

Para obter o CEBAS, sob a Lei Complementar nº 187/2021, na área de assistência social, a entidade sem fins lucrativos deve estar inscrita no Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social – CNEAS, disponível no site do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, possuir objetivos e público-alvo compatíveis com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e ser uma pessoa jurídica sem fins lucrativos, com o patrimônio revertido para a sua finalidade. Além disso, deve:

- Comprovar inscrição nos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS) de, no mínimo, 90% dos municípios em que a entidade atua.

- No ano anterior ao requerimento de obtenção ou renovação da certificação, comprovar que a maior parte dos seus custos e despesas foi destinada a atividades de assistência social e outras atividades certificáveis.

- A preponderância de gastos em atendimento na área de assistência social é identificada pela atividade principal registrada no CNPJ da entidade e pela alocação dos custos e despesas, demonstrados na escrituração contábil.

- Para entidades que atuam em atendimento, a comprovação se dá pela inscrição nos Conselhos Municipais de Assistência Social - CMAS dos municípios

de atuação, enquanto para atividades de assessoramento e defesa de direitos, basta a inscrição no conselho da sede.

Ao usufruir da imunidade de impostos sobre patrimônio, produtos e serviços, como instituições sem fins lucrativos, e das contribuições sociais e previdenciárias, como entidades beneficentes, as Entidades Benéficas de Assistência Social assumem a obrigação de se juntarem aos esforços do poder público em propiciar serviços de qualidade à população, conferindo-lhe bem-estar social, dignidade, acolhimento, sentimento de pertença à Pátria e sentido existencial.

Comporta-se, portanto, às Entidades Benéficas de Assistência Social se munirem de estrutura adequada e pessoal qualificado para levar à frente o exercício exigente de suas atividades. Pessoas carentes, sejam na saúde, educação ou assistência social, precisam de cuidados redobrados, de modo que a dedicação dos profissionais empregados nessas entidades deve ser abnegada, mas altamente qualificada e devidamente remunerada, para superar os enormes desafios a que são submetidos todos os dias.

Com efeito, na saúde, a demanda por tratamento é enorme em função de casos cujo comprometimento é resultado de carências acumuladas desde fatores hereditários, nutricionais, sociais e comportamentais. Na educação, os esforços são enormes para superar as deficiências de aprendizagem e socialização, assim como na assistência social, as ações de integração e recuperação. A atuação das Entidades Benéficas de Assistência Social nessas áreas tem sido de grande proveito para a sociedade, que se vê assistida por instituições de qualidade com custo bem inferior ao de outras de natureza diversa, em função de suas finalidades de ajuda e promoção social.

Por tudo isso, é salutar que as Entidades Benéficas de Assistência Social sejam fortalecidas por ajustes estratégicos de suas finalidades e por criterioso arranjo de suas operações, no sentido de assegurar a continuidade de sua existência no tempo, de aglutinar parcerias e apoio e ampliar os efeitos benéficos de sua presença na sociedade. Para tanto, é imprescindível que se previnam para elidir toda e qualquer vulnerabilidade, entre elas os riscos da terceirização, incluindo os da chamada *pejotização*.

3 – VULNERABILIDADES EM RELAÇÃO AO CEBAS

3.1. Pejotização

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não trata diretamente da *pejotização* como uma prática permitida, mas criou institutos como a contratação de trabalhador autônomo mediante contrato de trabalho específico e estabeleceu requisitos para a celebração de outros tipos de contrato.

Convenha-se dizer que a *pejotização* é um neologismo derivado da sigla PJ (de Pessoa Jurídica) e é um termo, em geral, utilizado com conotação pejorativa, para designar a situação de precarização das relações de trabalho, por burlar o vínculo empregatício e, assim, evitar o pagamento dos encargos e tributos vinculados à relação de emprego.

Desse modo, a *pejotização* consiste em disfarçar uma relação de emprego como um contrato de prestação de serviços, constituindo-se uma prática fraudulenta e ilegal que desvirtua a finalidade da reforma, que visava regulamentar e não incentivar a precarização do trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe modificações que podem ser usadas para justificar a *pejotização*, mas não diretamente. É, por exemplo, quando trata do Contrato de Trabalho Autônomo, prevendo a possibilidade de contratação de trabalhador autônomo mediante contrato específico, desde que não haja os requisitos característicos da relação de emprego. Contudo, a *pejotização*, tida por muitos críticos como a simulação da relação de contrato para mascarar o vínculo de emprego, continua sendo ilegal.

Outro dispositivo da Lei nº 13.467/2017, que pode levar à *pejotização* é a Terceirização de Atividades-Fim, uma vez que ampliou as possibilidades de terceirização, permitindo a contratação de prestadores de serviços para atividades-fim das empresas. Essa expansão do trabalho terceirizado, quando usada para encobrir uma relação de subordinação, é considerada *pejotização* e é ilegal.

Convém destacar que a Justiça do Trabalho, amparada no Art. 9º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, aplica o Princípio da Primazia dos Fatos, que considera a realidade do contrato de trabalho e não a forma como foi formalizado: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de

desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943, art.9º).

Desse modo, se houver subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, poderá ser reconhecido o vínculo empregatício, independentemente de ter sido formalizado como PJ. Desse modo, a pejetização pode levar à anulação do contrato e à condenação da empresa ao pagamento de verbas trabalhistas, previdenciárias e fiscais que não foram recolhidas.

Por outro lado, em abril de 2025, o STF suspendeu todos os processos sobre pejetização aguardando o julgamento do mérito do Tema 1389 e reconheceu a relevância do tema para o ordenamento jurídico. De fato, o Tema 1389 do STF refere-se à validade e à licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica (pejetização), bem como à competência da Justiça do Trabalho para julgar a fraude nessas relações e ao ônus da prova nessas situações. (STF, 2025, ARE 1532603).

A questão central é a licitude de contratar pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos para realizar atividades que, em tese, poderiam configurar um vínculo de emprego, como na prestação de serviços de funcionários. Uma parte crucial do tema é definir se a Justiça do Trabalho tem a competência para julgar os casos de fraude em contratos civis e comerciais de prestação de serviços. O tema, também, aborda quem tem a responsabilidade de provar se houve ou não fraude na contratação de um trabalhador autônomo ou pessoa jurídica.

A decisão do STF terá um grande impacto na forma como empresas e, também, as Organizações Sociais, contratam prestadores de serviço com CNPJ, afetando a segurança jurídica e a prevenção de passivos trabalhistas. Ao definir as regras para essas contratações, o STF busca trazer mais segurança ao ordenamento jurídico, evitando a incerteza e a sobrecarga do sistema judiciário. A análise do tema também visa proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo que a prática da pejetização não seja usada para mascarar relações de emprego e retirar direitos fundamentais, conforme Queiroz (2025, p. 2).

Enquanto o STF não decide a questão, há dois movimentos contrapostos no mundo jurídico em relação à pejetização. Têm os que torcem para a sua afirmação e têm os que torcem para a sua reversão. Do lado dos que torcem tem, por exemplo, a opinião de Jorge Matsumoto, sócio do Bichara Advogados, e

João Mário Ferracini, *hed* jurídico do Grupo SEB – Sistema Educacional Brasileiro, em artigo conjunto publicado na Plataforma Conjur (MATSUMOTO, 2025. p. 2):

Neste artigo, defendo que, embora polêmico, o modelo de contratação via PJ pode trazer benefícios importantes para as empresas — e até para os trabalhadores — se adotado de forma transparente e regulamentada, em vez de ser tratado como tabu ou fraude a priori. Em vez de insistir em um sistema engessado que resulta em informalidade maciça, é preferível encarar a pejetização como parte das transformações do mundo do trabalho e buscar equilibrá-la com a proteção necessária.

E do lado dos que torcem pela reversão da tendência à pejetização têm, por exemplo, Ricardo Nakahashi, advogado, especialista em Direito do Trabalho e Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP, que assim se expressa em um dos trechos de seu artigo, disponibilizado na Plataforma Migalhas (NAKAHASHI, 2023, p. 2):

Caso seja verificado que a contratação na modalidade pejetização tenha ocorrido para mascarar uma relação empregatícia, o contratante assumirá todos os encargos que deveria ter pago ao trabalhador como se ele fosse seu funcionário, quais sejam: férias, 13º salário, contribuição previdenciária, recolhimento de FGTS entre outros direitos trabalhistas garantidos. Também há previsão de multa e pena de detenção, conforme o artigo 203 do Código Penal: "Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência".

Ou seja, a segurança jurídica, tão propalada pela Reforma Trabalhista, parece longe de se confirmar, especialmente para o empregador filantrópico, que deve se assegurar de outras exigências ligadas à certificação.

3.2. Vantagens e desvantagens da Pejetização

Os graduandos em direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, destacando mais as motivações reais do mundo empresarial do que os objetivos explícitos da Reforma Trabalhista (Narciso et. All, 2020, p. 2), afirmam que,

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017), objeto de intensas discussões, promoveu uma série de mudanças na legislação trabalhista até então vigente no país, sobretudo na Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943), tendo, alegadamente, como objetivo central, uma flexibilização nesse campo, de modo a abrir maior espaço para a livre negociação entre empregadores e empregados.

De fato, a maior flexibilização entre empregadores e empregados possibilitou que as empresas e, na esteira delas, as EBAs, resolvessem diversos

gargalos de ordem trabalhista por meio de negociação com sindicatos, associações ou grupos de trabalhadores e até mesmo com negociação com trabalhadores tomados individualmente.

O pressuposto explícito da Reforma é de que os trabalhadores no mundo contemporâneo estão mais humanamente preparados e, por isso, livres e capazes para firmarem acordos de ordem trabalhista, sem qualquer coação ou intimidação.

Entretanto, aprofundando a linha de raciocínio, observa-se que muitos autores concebem a Reforma Trabalhista como mais um empreendimento da velha política brasileira a favor dos empresários, sempre ávidos a acumular riquezas em detrimento do empobrecimento da população. Não raro na história do País, a classe dominante consegue aproveitar as crises políticas, para fazer reformas retrógradas com ar de avanço ou progresso. Nesse sentido, Galvão e outros (Galvão *et. al*, 2017, p. 42), entendendo a Reforma Trabalhista como um retrocesso, declaram que,

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente.

Nesse sentido, apoiada no fundamento constitucional da Livre Iniciativa e da Livre Concorrência (art. 170), que garante a liberdade de atuação e desenvolvimento das empresas, o que inclui a liberdade de organizar a estrutura produtiva por meio da terceirização, o legislador presenteou o mundo das pessoas jurídicas tomadoras de serviços, permitindo que as empresas adotem estratégias flexíveis, como a terceirização, para otimizar suas operações e aumentar a competitividade.

Assim, a Lei 13.429/2017 autorizou a terceirização provisória de qualquer atividade, tanto a principal quanto a secundária (atividade-meio) da empresa e a Lei 13.467/2017 tratou de permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa, incluindo a sua atividade-fim, por prazo indeterminado, superando a insegurança jurídica anterior que limitava a terceirização à atividade-meio. A lei estabeleceu que a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias é

da empresa contratada (a prestadora de serviços), mas definiu também que a empresa contratante (a tomadora) deve garantir aos terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial, sanitário e o direito a refeições e transporte nas mesmas condições que seus empregados diretos.

Especificamente, a terceirização abordada pela Lei 13.467/2017 estabelece o fim da restrição à atividade-fim e a responsabilidade da prestadora de serviços por registrar os trabalhadores em carteira, fazer os recolhimentos previdenciários e cumprir as obrigações trabalhistas.

Por outro lado, a empresa contratante (tomadora) tem a obrigação de garantir aos trabalhadores terceirizados o acesso às mesmas condições de segurança, higiene, salubridade, atendimento médico e transporte que oferece aos seus próprios empregados, caso estes serviços sejam fornecidos pela contratante.

E, para *garantir* que os trabalhadores com carteira assinada não fossem demitidos para ser contratados como PJ, a Reforma proibiu a recontração de um trabalhador demitido de uma empresa pela mesma empresa, na qualidade de empregado de uma prestadora de serviços, antes de um prazo de 18 meses da demissão.

Assim, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou a Lei 13.429/2017 ao definir e consolidar a possibilidade de terceirização irrestrita de qualquer atividade, inclusive da atividade-fim da empresa, por prazo indeterminado, e ao criar dispositivos para evitar a fraude, como a vedação da recontração de ex-empregados da contratante como terceirizados na mesma função, pelo prazo de 18 meses. Além disso, a Reforma também reforçou a manutenção das obrigações trabalhistas e previdenciárias para a empresa contratada e que a terceirização não pode ser usada para precarizar o trabalho.

Do ponto de vista da jurisprudência, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 725, confirmou a licitude da terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim da empresa, com a responsabilidade subsidiária da contratante. Isso significa que, para o Supremo, a terceirização irrestrita é constitucional, pois a Constituição não veda essa forma de organização laboral.

Entretanto, é bom que se adverte, que a terceirização, embora possa ser contínua e pessoal, deve manter o caráter autônomo da relação, o que significa não ter característica de subordinação e de cumprimento de jornada de trabalho.

3.3. Pejotização x CEBAS

As Entidades Beneficentes de Assistência Social que não cumprem os requisitos legais para obtenção, manutenção ou renovação do CEBAS (Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social), especialmente sob a LC 187/2021 e o Decreto nº 11.791/2023, podem enfrentar diversas consequências de ordem tributária, administrativa e institucional.

A consequência imediata do descumprimento dos requisitos é a entidade ter indeferido o pedido de concessão ou renovação do CEBAS. Essa situação implica perda da imunidade das contribuições sociais prevista no art. 195, §7º, da Constituição Federal, de modo que volta a ser exigida a contribuição patronal ao INSS (20% sobre a folha de salários), a COFINS - Contribuição para Financiamento da Seguridade Social, a CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido e o PIS – Programa de Integração Social sobre receitas, com possibilidade de cobrança retroativa desses tributos pelo período em que a entidade esteve irregular, com multas e juros.

Além disso, há riscos administrativos e de fiscalização, mediante processos administrativos junto ao Ministério da Educação, Ministério da Saúde ou Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (dependendo da área de atuação), com exigência de devolução de valores de convênios ou parcerias firmados com o Poder Público, caso a concessão tenha sido condicionada ao CEBAS. E, ainda, ações de controle por órgãos como o Tribunal de Contas da União (TCU), Ministério Público e Receita Federal do Brasil.

Tal quadro de verdadeira catástrofe pode piorar com impactos institucionais pela perda de credibilidade perante doadores, parceiros e sociedade civil; dificuldade para acessar recursos públicos (editais, convênios, transferências voluntárias) e risco de suspensão ou cancelamento de registros em conselhos de políticas públicas nas áreas de educação, saúde e assistência social.

Por fim, possibilidade de responsabilização, civil e administrativamente, dos dirigentes da entidade por má gestão ou descumprimento dos requisitos legais e eventual caracterização de atos de improbidade administrativa (Lei 14.230/2021) quando há uso irregular de recursos públicos vinculados à certificação.

A pejetização (substituição de vínculos empregatícios formais por contratações via pessoa jurídica) tem implicações relevantes para as Entidades Benéficas de Assistência Social (EBAS), especialmente em relação à regularidade do CEBAS, que exige estrito cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária.

A pejetização é a prática pela qual um trabalhador é contratado como pessoa jurídica (CNPJ próprio ou empresa interposta), ao invés de como empregado regido pela CLT, em geral para reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Contudo, quando há subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, a relação é caracterizada como vínculo de emprego (art. 3º da CLT).

Nesse sentido, essa desconformidade trabalhista pode ensejar demandas judiciais com possíveis custos elevados decorrentes de reconhecimento judicial de vínculos empregatícios disfarçados, levando a condenações em verbas trabalhistas, multas e encargos, indenização e ressarcimento de despesas. E, ainda, a caracterização de fraude trabalhista compromete o requisito de idoneidade da entidade, essencial para manter a certificação.

Em relação às exigências do CEBAS, a Lei Complementar 187/2021 e o Decreto 11.791/2023 determinam que a entidade deve comprovar regularidade fiscal e trabalhista; cumprir as obrigações previdenciárias (INSS e FGTS, entre outras); e manter escrituração contábil adequada, refletindo a relação efetiva de trabalho, inclusive riscos em processos trabalhistas, especialmente nas notas explicativas dos demonstrativos contábeis.

Assim, a pejetização pode, em relação ao CEBAS, ensejar, também, riscos tributários, na medida em que o seu cancelamento ou indeferimento pode gerar autuações fiscais e previdenciárias (Art. 38 da LC 187/2021), com exigência retroativa das contribuições sociais que a entidade deixou de recolher, pois impacta diretamente a imunidade tributária, já que a concessão do CEBAS exige plena regularidade previdenciária (CF, 1988, art. 195, §7º,).

Destaca-se que o Artigo 38 da LC 187/2021 elenca uma série de organismos públicos capacitados para fiscalizar o cumprimento dos requisitos ao CEBAS e, constatada qualquer irregularidade, além da autuação, o órgão fiscalizador deve intimar o Ministério certificador da irregularidade (Art. 38, § 2º). Por seu turno, o MEC, o MS ou o MDS podem questionar a regularidade da entidade se constatada pejetização, pois o cancelamento ou a não renovação do CEBAS pode ocorrer diante da ausência de comprovação de conformidade legal.

A possibilidade da perda da certificação pode levar, também, a riscos institucionais, na medida em que pode implicar na perda de credibilidade junto ao poder público e financiadores; dificuldade para participar de convênios, parcerias e editais de fomento.

Com efeito, a pejotização representa um alto risco para a regularidade do CEBAS, pois pode comprometer tanto a regularidade previdenciária e trabalhista quanto a credibilidade institucional da entidade. O caminho mais seguro para manter a certificação é adotar práticas de gestão de pessoas transparentes, regulares e formalmente adequadas, assegurando a conformidade integral com a legislação trabalhista e previdenciária.

Assim, caso a Entidade decida por contratar PJs, é imprescindível que adote medidas preventivas como a revisão das práticas de contratação, para assegurar que todos os profissionais em situação típica de emprego estejam formalmente registrados; auditorias internas trabalhistas e previdenciárias, com revisão de contratos de prestação de serviços; implementação de programas de compliance trabalhista, alinhados às exigências da LC 187/2021 e do Decreto 11.791/2023; e, finalmente, treinamento da gestão sobre riscos jurídicos da pejotização.

Permitir terceirização em atividades-fim pode reduzir custo, mas cria dependência de terceiros, riscos de qualidade e vulnerabilidade caso terceiros descumpram obrigações trabalhistas e previdenciárias, afetando a imagem e, também, a missão originária da organização. As consequências administrativas podem consistir em elevadas multas por falta de registro ou anotações na carteira, além de pagamento retroativo de todas as verbas e encargos trabalhistas e sua descaracterização institucional.

CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe maior flexibilidade e redução de demandas judiciais, talvez mais pelos custos de ajuizamento a que o trabalhador passou a ser sujeito, caso perca a demanda, do que pela flexibilização, mas também aumentou a complexidade legal e os riscos para empresas e entidades.

Nota-se que a busca por redução de custos pelas empresas, com as possibilidades de terceirização, afeiçoou também as instituições do Terceiro Setor e, com elas, as Entidades Benéficas de Assistência Social, incitadas, também, a implementar processos de eficiência e gerar superávits financeiros, muitas vezes, em prejuízo de suas missões originárias.

Mas a Lei Complementar 187/2021 não deixou de estabelecer condições exigentes de manutenção e renovação do CEBAS. Verifica-se que é essencial adequar contratos e políticas internas; ter acompanhamento jurídico/recursos humanos bem estruturados; analisar impactos éticos e reputacionais, especialmente para organizações filantrópicas que atuam em contextos de vulnerabilidade.

De imediato, é possível cogitar impactos indiretos da reforma trabalhista na obtenção, renovação e manutenção do CEBAS. Senão vejamos,

a) A reforma trouxe maior flexibilidade nas relações de trabalho, com novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente, o teletrabalho e a terceirização irrestrita. Isso pode impactar as entidades que precisam comprovar a geração de empregos e a aplicação integral dos recursos em suas atividades.

b) A reforma também trouxe mudanças na gestão de recursos humanos, com a possibilidade de negociação individual de acordos entre empregados e empregadores. Isso pode exigir das entidades uma adaptação na forma como gerenciam seus trabalhadores e na forma como comprovam o cumprimento das obrigações trabalhistas.

c) A obtenção, manutenção e renovação do CEBAS exigem o cumprimento de diversos requisitos, como a aplicação integral dos recursos na manutenção e desenvolvimento dos objetivos institucionais, a remuneração condicionada e regada de dirigentes e a manutenção de escrituração contábil regular. A reforma trabalhista pode impactar indiretamente esses requisitos, especialmente no

que diz respeito à gestão de recursos humanos e à comprovação da aplicação integral dos recursos.

d) O CEBAS é objeto de fiscalização e controle pelos órgãos competentes, como o Ministério da Educação, o Ministério da Saúde e o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. A reforma trabalhista pode trazer novas demandas para essas entidades, que precisam estar atentas às mudanças na legislação e aos novos critérios de fiscalização.

Diante disso, pode-se inferir algumas recomendações para entidades com CEBAS, como por exemplo: a) Consultar um profissional especializado em direito trabalhista e previdenciário para avaliar os impactos da reforma em sua situação específica; b) Manter toda a documentação relacionada à gestão de seus recursos humanos e à aplicação dos recursos em suas atividades devidamente atualizada e organizada, para facilitar a fiscalização e o controle pelos órgãos competentes; c) Investir na capacitação de seus gestores e colaboradores para que eles possam compreender as mudanças trazidas pela reforma trabalhista e aplicar as novas regras em suas atividades; d) Acompanhar de perto as mudanças na legislação trabalhista e previdenciária, para que possam se adaptar às novas regras e evitar problemas com a obtenção e manutenção do CEBAS.

9. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1934. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 22/08/2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 04/05/2025.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal (13º) aos Trabalhadores. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em 08/08/2025.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Revogada pela Lei nº 7.839, de 1989). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm. Acesso em 08/08/2025.

BRASIL. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Atualizado até a Lei Complementar nº 214, de 2025. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm. Acesso em 12/09/2025.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Texto compilado. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm. Acesso em 29/08/2025.

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Atualizada até a EC 132/2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 05/09/2025.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em 29/09/2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 12/09/2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

In: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em 06/09/2025.

BRASIL. Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação [...]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm. Acesso em 26/09/2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental* - nº 324. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado no período de 13 a 20/08/2018. In: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em 10/09/2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021. Dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes e regula procedimentos sobre a imunidade de contribuições à seguridade social de que trata o § 7º do art. 195 da Constituição Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp187.htm.

BRASIL. Decreto nº 11.791, de 21 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021. In: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/decreto/d11791.htm. Acesso em 23/08/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo (ARE)* 1532603. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Pendente de Julgamento. 2025. In: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em 13/09/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 725 de Repercussão Geral. Recurso extraordinário nº 958252. Relator Min. Luiz Fux. 2025. <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em 10/09/2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. *Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista*. In: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63_07_politica_em_foco_visao_geral.pdf. Acesso em 17/09/2025.

DELGADO, Maurício Godinho - ministro e Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho. *Direitos Trabalhistas: história, mitos e verdades sobre a Consolidação das Leis do Trabalho*. Entrevista à TV Senado. Transcrição automática. 2025. Disponível In: <https://www.youtube.com/watch?v=25jvQ078cZ4&t=64s>. Acesso em 27/09/2027.

DOM Strategy Partners. A contrapartida do Setor Filantrópico para o Brasil. Pesquisa encomendada pelo FONIF (2015-2016). In: <https://fonif.org.br/>. Acesso em 30/09/2025.

FACHINI, Tiago. *Reforma trabalhista: principais mudanças e impactos*. 25 de outubro de 2022. Atualizado em 14 de outubro de 2024. In: <https://www.projuris.com.br/blog/reforma-trabalhista/>. Acesso em 17/09/2025.

FONIF - Fórum Nacional das Instituições Filantrópicas. Lei Complementar 187/21 – Lei da Filantropia (panorama e revogações correlatas). In: <https://fonif.org.br/lei-complementar-187-lei-da-filantropia/>. Acesso em 30/09/2025.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (Organizadores). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. In: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>. Acesso em 20/09/2025.

LACERDA, Luana Maria de Freitas e ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. *Direito do Trabalho: impactos da reforma trabalhista lei nº 13.467/2017*. Revista GeTeC. Edição v. 9 n. 24 (2020): Gestão, Tecnologia e Ciências (Texto em PDF). In: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2262>. Acesso em 19/09/2025.

LEÃO XIII. *Rerum Novarum - Sobre a condição dos operários*. Edições Paulinas - Edição padrão. São Paulo: 1998.

MATSUMOTO, Jorge e FERRACINI, João Mário. *Pejotização não é fraude; é o século 21 batendo à porta*. In: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-28/pejotizacao-nao-e-fraude-e-o-seculo-21-batendo-a-porta/>. Acesso em 11/09/2025.

NAKASHASHI, Ricardo. *Pejotização: pormenores, riscos e possibilidade de configuração de vínculo de emprego*. In: <https://www.migalhas.com.br/depeso/395803/pejotizacao-possibilidade-de-configuracao-de-vinculo-de-emprego>. Acesso em 11/09/2025. Acesso em 30/08/2025.

NARCISO, Bárbara Simões et all. *Os reflexos da Reforma Trabalhista sobre o Direito Empresarial: uma análise crítica da técnica da pejetização à luz da figura da empresa humanizada*. Disponível em: <https://adm.trt23.jus.br/revista/content/os-reflexos-da-reforma-trabalhista-sobre-o-direito-empresarial-uma-analise-critica-da>. Acesso em 13/09/2025.

PAES, José Eduardo Sabo. *Fundações, Associações e Entidades de Interesse Social. 8ª Edição – revista e ampliada – Editora Forense. Rio de Janeiro: 2013.*

PEREIRA, Súltivan e Falavina, Renata. *O legado da reforma trabalhista brasileira de 2017*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. PGT 15ª Região. In: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/157>. Acesso em 29/08/2025.

QUEIROZ CAVALCANTI ADVOCACIA. STF suspende tramitação de processo até julgamento do Tema nº 1389. 2025. In: <https://www.qca.adv.br/stf-suspende-tramitacao-de-processo-ate-julgamento-do-tema-no-1389/>. Acesso em 07/09/2025.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et all. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. CESIT/IE/Unicamp, 2017.